



3.00.02.03 Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX an der Technischen Universität Clausthal Vom 7. Dezember 2023 (Mitt. TUC 2023, Seite 362)

Präambel

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (im Folgenden: BEM) ist ein Angebot an alle Beschäftigte der Technischen Universität Clausthal. Danach ist Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als insgesamt sechs Wochen arbeitsunfähig sind, ein BEM-Gespräch gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX anzubieten.

Es ist ein gemeinsames Ziel der Hochschulleitung und des Personalrats, die Gesundheit, Motivation, Arbeitsfähigkeit und -zufriedenheit zu erhalten, zu fördern und wiederherzustellen.

Die Hochschulleitung der TU Clausthal und der Personalrat bekräftigen, dass erkrankte Beschäftigte nicht wegen ihrer Krankheit benachteiligt werden dürfen. Grundlage für ein erfolgreiches BEM ist die Gewährleistung des Selbstbestimmungsrechts der berechtigten Beschäftigten und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit innerhalb der TU Clausthal und mit externen Stellen.

Das BEM beruht auf Freiwilligkeit, Dialog und Konsens sowie Engagement der:des BEM-Berechtigten. Es basiert auf dem Fürsorgeaspekt gegenüber den Beschäftigten und hat keinen sanktionierenden Charakter.

Inhalt

Präambel	1
§ 1 Geltungsbereich	2
§ 2 Umfang und Definition	2
§ 3 Ziele	3
§ 4 Die Rolle der Vorgesetzten.....	3
§ 5 Verfahren	3
§ 6 Freiwilligkeit.....	4
§ 7 Daten- und Persönlichkeitsschutz.....	4
§ 8 Vertraulichkeit und Verschwiegenheit	5

§ 9 Dokumentation	5
§ 10 Eingliederungsteam.....	5
§ 11 Maßnahmen zur Eingliederung.....	6
§ 12 Eingliederungsvereinbarung.....	7
§ 13 Beendigung	7
§ 14 Einzelfallübergreifende Maßnahmen.....	7
§ 15 Schulungsmaßnahmen.....	7
§ 16 Evaluation.....	7
§ 17 Inkrafttreten und Geltungsdauer	8
Anlagen	9
Ablauf des BEM an der TU Clausthal.....	
Einladung zum Informationsgespräch zum Betrieblichen	
Eingliederungsmanagement (BEM gem. § 167 Abs. 2 SGB IX).....	
Rückmeldung:	
Informationsgespräch zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) gem. §167 Abs. 2 SGB IX.....	
Datenschutzhinweis – Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	
Entbindung von der Schweigepflicht im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)	
Feststellung über Beendigung des betrieblichen	
Eingliederungsmanagements (BEM)	

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der TU Clausthal, die innerhalb eines Jahres länger als insgesamt sechs Wochen arbeitsunfähig sind. Beschäftigte, die diese Voraussetzungen nicht erfüllen, erhalten auf Wunsch ebenfalls ein BEM-Angebot.

§ 2 Umfang und Definition

- (1) Das BEM umfasst Maßnahmen der Prävention, Gesundheitsförderung und Rehabilitation.
- (2) Die Prävention erfasst insbesondere die Aufdeckung von Fehlbeanspruchungen und Leistungsveränderungen sowie die Vermeidung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, gesundheitlichen Beeinträchtigungen und arbeitsbedingten Erkrankungen.
- (3) Die Gesundheitsförderung betrifft den Abbau von Belastungsrisiken am Arbeitsplatz sowie die Stärkung der Selbstbestimmung durch die Förderung des sozialen und individuellen Gesundheitsbewusstseins.

- (4) Die Rehabilitation umfasst den Prozess der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit, die Förderung der arbeitsrelevanten Fähigkeiten und die Suche nach geeigneten Einsatzmöglichkeiten und Tätigkeitsbereichen.
- (5) Eingliederung ist der optimale Einsatz nach Fähigkeiten und Fertigkeiten entsprechend den Arbeitsanforderungen.

§ 3 Ziele

- (1) Ziel ist die langfristige Erhaltung, Förderung und Wiederherstellung der Gesundheit der Beschäftigten über die gesamte Dauer des Berufslebens.
- (2) Zu den Zielen gehören weiterhin:
 - die Überwindung und Vorbeugung erneuter Dienst-/Arbeitsunfähigkeit
 - die Vermeidung krankheitsbedingter Kündigungen
 - die Vermeidung bzw. Reduzierung betrieblich beeinflussbarer Gesundheitsgefährdungen
 - die Hilfe und Unterstützung des Genesungsprozesses im Arbeitsbereich
 - die Reduzierung betrieblich beeinflussbarer Fehlzeiten und Krankheitskosten

§ 4 Die Rolle der Vorgesetzten

- (1) Vorgesetzte haben eine besondere Verantwortung und Fürsorge für die Gesunderhaltung ihrer Mitarbeitenden, sowie für die Gestaltung gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen. Sie haben dafür Sorge zu tragen, dass möglichst frühzeitig präventive Maßnahmen eingeleitet werden. Ihnen kommt auch im Rahmen des BEM eine wichtige Rolle zu.
- (2) Damit Vorgesetzte dieser Verantwortung gerecht werden können, sollen sie über die neuesten Kenntnisse zum BEM und zum Thema „gesunde Führung“ in geeigneter Form informiert und für die entsprechenden Themen sensibilisiert werden (z.B. Angebot von Schulungen). Darüber hinaus können sie zur Unterstützung individuelle Beratungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen (z.B. BEM-Koordinator:in, betriebsärztlicher Dienst, Personalverwaltung, Personalrat, Betriebliches Gesundheitsmanagement).
- (3) Haben Mitarbeitende hohe krankheitsbedingte Fehlzeiten, wird Vorgesetzten empfohlen, diese über die Möglichkeiten des BEM zu informieren und sie darauf hinzuweisen, dass sie das BEM unterstützen.

§ 5 Verfahren

- (1) Einmal pro Monat werden die Fehlzeiten aller Beschäftigten ermittelt, bei denen innerhalb der letzten zwölf Kalendermonate eine Arbeitsunfähigkeit zusammengenommen von wenigstens sechs Wochen bzw. 30 Arbeitstagen vorliegt. Hierüber werden die Leitung des Personaldezernates und die:der Koordinator:in des BEM sowie der Personalrat informiert. Befinden sich Schwerbehinderte oder entsprechend den Schwerbehinderten gleichgestellte Beschäftigte auf dieser Liste, so ist die Vertrauensperson der Schwerbehinderten über die Fehlzeiten dieser Beschäftigten zu informieren.
- (2) Diesen Beschäftigten wird ein BEM angeboten. Sie erhalten von der:dem Koordinator:in des BEM ein Schreiben (**Anlage 2**), in dem sie über das BEM informiert werden und ihnen ein Angebot zu einem Gespräch mit einem Mitglied des Eingliederungsteams (vgl. § 10) gemacht wird. Das Anschreiben wird grundsätzlich an die Privatanschrift der:des Berechtigten gesandt.

- (3) Bei erklärter Zustimmung zu diesem Gespräch (**Anlage 3**), wird ein Termin mit der:dem BEM-Koordinator:in oder einem anderen Mitglied des Eingliederungsteams verabredet. Mit Zustimmung der:des Berechtigten kann dieses Gespräch auch schon während der Arbeitsunfähigkeit geführt werden.
- (4) Wünscht die:der Beschäftigte ein Eingliederungsverfahren, findet ein nächstes Gespräch mit den gewünschten Personen des Eingliederungsteams und ggf. weiteren Fachleuten (§ 10) statt. Es werden die weiteren Schritte verabredet und mögliche Maßnahmen einschließlich einer ggf. notwendigen Finanzierung erörtert sowie mit Zustimmung der Beteiligten geplant und umgesetzt.

§ 6 Freiwilligkeit

- (1) Alle Maßnahmen des BEM setzen das Einverständnis der:des Berechtigten voraus. Sie werden unter ihrer:seiner Mitwirkung eingeleitet und durchgeführt. Die Teilnahme am BEM ist freiwillig.
- (2) Wird ein Eingliederungsgespräch nicht gewünscht oder das Verfahren zu einem späteren Zeitpunkt abgebrochen, darf dies nicht zu Lasten der:des Berechtigten gewertet werden. Das Eingliederungsteam berät im Einzelfall, ab wann ein erneutes Angebot gemacht wird oder andere Hilfen zur Überwindung bzw. Vorbeugung von Arbeitsunfähigkeit eingeleitet werden können.

§ 7 Daten- und Persönlichkeitsschutz

- (1) Ein wirksamer und sorgfältiger Datenschutz ist eine Grundvoraussetzung für das BEM, da das Gelingen wesentlich vom Vertrauen in das Verfahren abhängt. Die Mitglieder des Eingliederungsteams (siehe § 11), einschließlich der ggf. hinzugezogenen Fachleute, sind zur Verschwiegenheit und zur Wahrung der gültigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen verpflichtet.
- (2) Wenn die Weitergabe personenbezogener oder personenbeziehbarer Daten an Dritte erforderlich ist (Integrationsamt, Fachkraft für Arbeitssicherheit, betriebsärztlicher Dienst o.a.), ist die schriftliche Einwilligung der:des Beschäftigten von dem:der Koordinator:in einzuholen.
- (3) Die erhobenen Daten dürfen ausschließlich für die in dieser Vereinbarung genannten Ziele des BEM verwendet werden.
- (4) Die:der Beschäftigte ist auf Art und Umfang der erhobenen Daten hinzuweisen (**Anlage 4**). Zu Beginn eines BEM sind dies ausschließlich die bekannten Fehlzeiten sowie persönliche Daten wie Anrede, Vor- und Zuname, Privatanschrift, Geburtsdatum, Geschlecht, ggf. Schwerbehindertenstatus und Austrittsdatum.
- (5) Die:der BEM-Koordinator:in weist die Mitglieder des Eingliederungsteams schriftlich auf die einzuhaltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen und die spezifischen Anforderungen des BEM hin (**Anlage 4**). Dies ist entsprechend zu dokumentieren und gegenzuzeichnen. Bei Fragen zum Datenschutz kann der:die Datenschutzbeauftragte: der TU Clausthal hinzugezogen werden.
- (6) Weitergehende Aufzeichnungen, die ausschließlich eine bestimmte Person betreffen, sind datenschutzgerecht aufzubewahren und nach Ablauf von 5 Jahren zu vernichten.
- (7) Angaben der:des Beschäftigten über die Arbeitsunfähigkeit im Rahmen des BEM dürfen nicht zu einer negativen Prognose der zukünftigen Arbeitsfähigkeit oder zu arbeits- bzw. dienstrechtlichen Maßnahmen verwendet werden, die das Arbeitsverhältnis gefährden können.

§ 8 Vertraulichkeit und Verschwiegenheit

- (1) Die Gespräche im Rahmen der Eingliederung sind vertraulich. Das Eingliederungsteam unterliegt der Schweigepflicht. Verstöße stellen Verletzungen der arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Verpflichtungen dar. Es dürfen keine Krankheitsdiagnosen oder Angaben zur voraussichtlichen Entwicklung der Arbeitsunfähigkeit erhoben werden.
- (2) Die:der Beschäftigte bestimmt, wem welche Angaben zum Gesundheitszustand oder persönlichen Lebensumständen offenbart werden. Sie:er ist nicht verpflichtet, die Diagnose der Erkrankung mitzuteilen, wohl aber die gesundheitlichen Einschränkungen, die am Arbeitsplatz bestehen.

§ 9 Dokumentation

Die Dokumentation des Verfahrens erfolgt bei der:dem Koordinator:in des BEM und umfasst die in den Anlagen zu dieser Dienstvereinbarung aufgeführten Formulare. Die:der Beschäftigte hat jederzeit das Recht Einsicht zu nehmen. Soweit gesundheitsbezogene Daten aufgenommen werden, verbleiben diese ausschließlich beim betriebsärztlichen Dienst.

§ 10 Eingliederungsteam

- (1) Die:der Koordinator:in des BEM leitet das Verfahren ein und steuert es. Die:der Berechtigte entscheidet, mit welchen Personen des Eingliederungsteams sie:er Kontakt aufnehmen möchte. Das Eingliederungsteam arbeitet im Rahmen seines Aufgabenbereichs weisungsfrei.
- (2) Das Eingliederungsteam kann aus folgenden Personen bestehen:
 - ein:e von der Dienststelle zu benennende:r Koordinator:in des BEM
 - der:die Vorgesetzte
 - Leitung Personalverwaltung
 - ein Mitglied des Personalrats
 - die Vertrauensperson der Schwerbehinderten (bei schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten)
 - dem betriebsärztlichen Dienst
- (3) Sofern die Zustimmung der betroffenen Person vorliegt, prüft das Eingliederungsteam, ob und ggf. welches internes und/oder externes Fachwissen einbezogen werden soll. Als interne Fachleute kommen insbesondere in Betracht: die Sicherheitsfachkraft sowie Gleichstellungsbeauftragte. Als externe Fachleute sind dies: Krankenkassen und Medizinischer Dienst der Krankenkassen, Rehabilitationsträger, Rentenversicherungsträger, Berufsgenossenschaften, Agentur für Arbeit, Integrationsämter und Integrationsfachdienste sowie die behandelnden Ärzte bzw. Ärztinnen.
- (4) Da Vorgesetzte eine wesentliche Verantwortung während der Maßnahmenumsetzung haben, sind sie frühzeitig im Prozess der Maßnahmenentwicklung zu beteiligen.
- (5) Insbesondere organisatorische und technische Maßnahmen sind im Vorfeld mit der:dem jeweiligen Vorgesetzten abzustimmen.
- (6) Das Eingliederungsteam arbeitet auf der Grundlage des in dieser Dienstvereinbarung festgelegten Verfahrens (vgl. **Anlage 1**).
- (7) Aufgaben des Eingliederungsteams
 - Aufnahme der Meldungen von der Dienststelle und der Anträge auf ein Eingliederungsverfahren von Beschäftigten

- Koordination des Eingliederungsprozesses
- Führen des Erstgesprächs
- Feststellung des Eingliederungsbedarfs
- Erarbeitung möglicher Maßnahmen unter Beteiligung der:des Berechtigten
- Hinzuziehen von Fachleuten soweit notwendig
- Verfolgung des Umsetzungsprozesses und Erfolgskontrolle
- Dokumentation des Eingliederungsprozesses
- Beendigung des BEM-Verfahrens feststellen
- Jährliche Evaluation von durchgeführten BEM-Maßnahmen (z.B. zahlenmäßige Erfassung)

(8) Die Mitglieder des Eingliederungsteams werden für ihre Aufgaben im Rahmen des BEM im erforderlichen Maß freigestellt, soweit diese nicht zu ihren Dienstaufgaben gehören.

§ 11 Maßnahmen zur Eingliederung

- (1) Zur Ermittlung geeigneter Maßnahmen des BEM können im Einzelfall die Arbeitsplatzbedingungen, die Anforderungen und die persönliche Leistungsfähigkeit in die Betrachtung einbezogen werden.
- (2) Zur Unterstützung geeigneter Maßnahmen am Arbeitsplatz kann im Einzelfall vom Eingliederungsteam die Gefährdungsbeurteilung angefordert werden.
- (3) Maßnahmen des BEM können insbesondere sein:
 - Gestaltung des Arbeitsplatzes (technische Aus- oder Umrüstung des Arbeitsplatzes, Veränderung der räumlichen Umgebung, Einsatz anderer Arbeitsstoffe und Arbeitsmittel)
 - Änderung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsabläufe
 - Individuelle Gestaltung der Arbeitszeiten
 - Sensibilisierung und Beratung des personellen betrieblichen Umfeldes
 - Qualifizierungsmaßnahmen (Fort- und Weiterbildung, Umschulung, Coaching)
 - Umsetzung in einen anderen Tätigkeitsbereich/Unterstützung bei Aufnahme einer anderen Tätigkeit
 - Empfehlung fachkompetenter Beratung z. B. durch den betriebsärztlichen Dienst, die psychosoziale Beratungsstelle für Beschäftigte des Landes Niedersachsen (www.care.niedersachsen.de) oder andere
 - Einbeziehung außerbetrieblicher Stellen wie z. B. Rehabilitationsträger und Integrationsamt (u. a. zur Erlangung von Zuschüssen)
 - Empfehlung innerbetrieblicher Angebote z. B. Sportangebote, Weiterbildung

- (4) Sofern die jeweilige Maßnahme personelle und/oder organisatorische Veränderungen oder finanzielle Auswirkungen nach sich ziehen kann, ist sie in enger Abstimmung mit der:dem Vorgesetzten zu wählen.

§ 12 Eingliederungsvereinbarung

Der vom Eingliederungsteam im Zusammenwirken mit der:dem berechtigten Beschäftigten vorgeschlagene individuelle Eingliederungsplan kann in einer Eingliederungsvereinbarung festgehalten werden. Weitergehende Maßnahmen werden bei Bedarf mit der:m Vorgesetzten, der Personalverwaltung und dem Personalrat abgestimmt. Das Eingliederungsteam bzw. das erweiterte Eingliederungsteam unterstützt und fördert die Umsetzung der Maßnahmen aktiv.

§ 13 Beendigung

- (1) Das BEM kann jederzeit ohne Angaben von Gründen von der:dem Beschäftigten beendet werden. Der:dem Beschäftigten entstehen keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen daraus.
- (2) Das BEM ist ferner beendet, wenn
- Beschäftigte ihren Mitwirkungspflichten nicht nachkommen
 - ein den Anforderungen der Erkrankung gerecht werdendes Arbeitsumfeld geschaffen ist oder sich unter Ausnutzung der vorhandenen Möglichkeiten nicht schaffen lässt.
- (3) Die Beendigung des BEM wird von dem:der BEM-Koordinator:in schriftlich festgehalten (**Anlage 7**).

§ 14 Einzelfallübergreifende Maßnahmen

Über die im Rahmen des BEM zu ergreifenden Einzelmaßnahmen hinaus liegt es im Interesse der TU Clausthal, präventiv geeignete Maßnahmen zu ergreifen, die zu einer gesundheitsförderlichen Dienst- und Arbeitsgestaltung beitragen. Hierfür macht das Eingliederungsteam, ausgehend vom Einzelfall, Vorschläge zur Prävention und Gesundheitsförderung an der TU Clausthal.

§ 15 Schulungsmaßnahmen

- (1) Die Schulung und Sensibilisierung von Vorgesetzten zum professionellen Umgang mit Beschäftigten mit gesundheitlichen Einschränkungen und zum frühzeitigen Erkennen gesundheitsgefährdender Arbeitsbedingungen sind wesentliche Voraussetzung der Umsetzung des BEM. Entsprechende Schulungen werden im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel auf Vorschlag des Eingliederungsteams von der TU Clausthal angeboten.
- (2) Dem:der BEM-Koordinator:in wird nach Rücksprache mit der Dienststelle die Möglichkeit der Teilnahme an internen und externen Informationsveranstaltungen und Schulungen gegeben.

§ 16 Evaluation

Das Eingliederungsteam ist verantwortlich für die Entwicklung geeigneter Instrumente im Rahmen des BEM. Es evaluiert das Verfahren und berichtet der Dienststelle bei Bedarf.

§ 17 Inkrafttreten und Geltungsdauer

- (1) Diese Dienstvereinbarung tritt am 01.01.2024 in Kraft und wird vorher im Amtlichen Verkündungsblatt veröffentlicht. Sie ersetzt die bisherige Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement.
- (2) Die Dienstvereinbarung kann jederzeit einvernehmlich ergänzt und geändert werden. Die Ergänzungen und Änderungen bedürfen der Schriftform.
- (3) Sie kann erstmalig zum 31.12.2025 mit einer Frist von 4 Monaten gekündigt werden. Im Fall der Kündigung wirkt diese Dienstvereinbarung 6 Monate nach. Die Parteien verpflichten sich, im Fall der Kündigung unverzüglich eine neue Dienstvereinbarung abzuschließen.

Clausthal-Zellerfeld, den 07.12.2023

gez. Dr. Sylvia Schattauer
Präsidentin der TU Clausthal

gez. Uwe Hanke
Vorsitzender des Personalrats

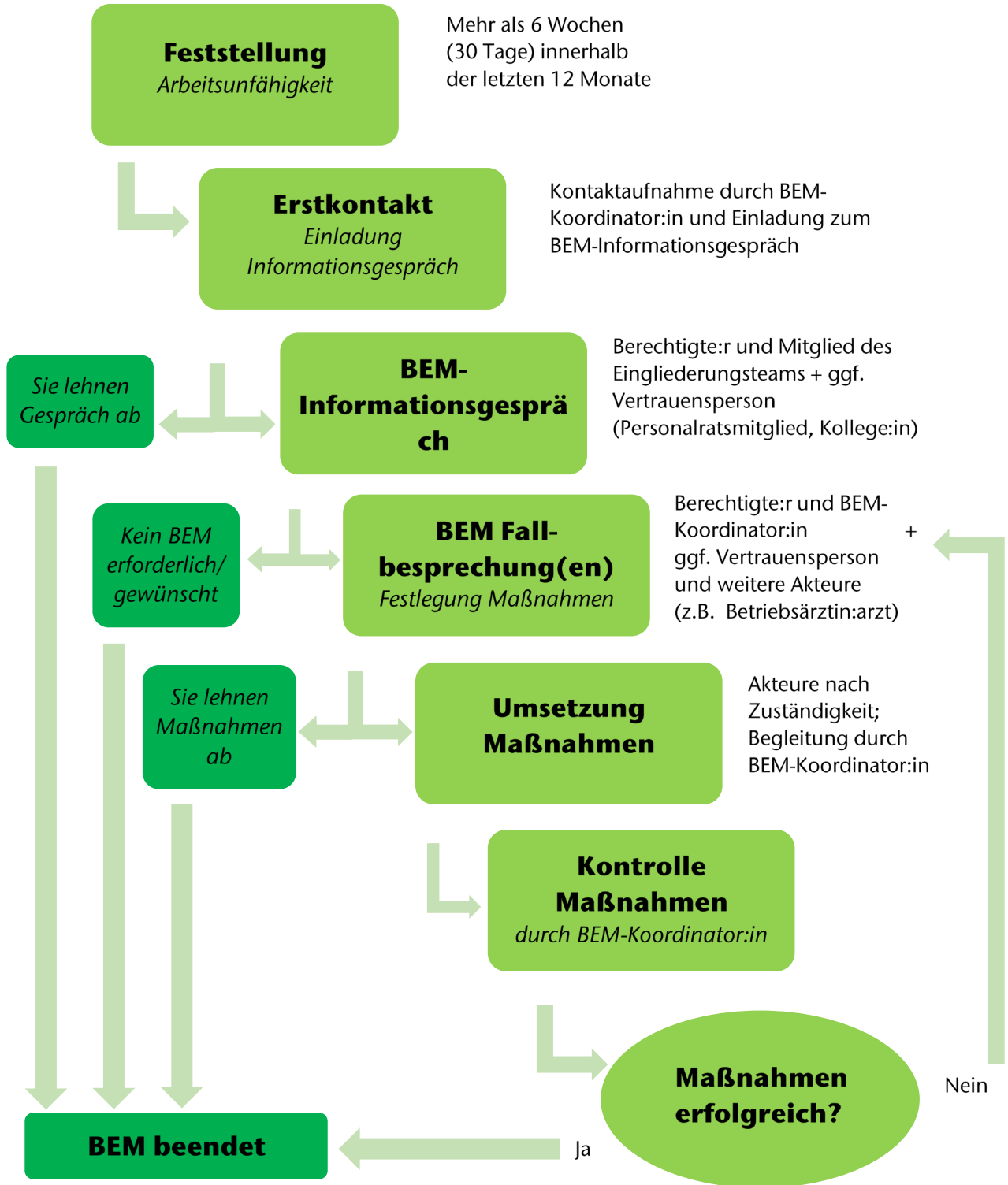
Anlagen

- 1: Ablauf des BEM an der TU Clausthal
- 2: Anschreiben zur Einladung zu einem BEM-Gespräch
- 3: Rückmeldebogen
- 4: Datenschutzhinweis
- 5: Verschwiegenheitserklärung
- 6: Entbindung von der Schweigepflicht
- 7: Einvernehmliche Feststellung über Beendigung des BEM

Anlage 1

Ablauf des BEM an der TU Clausthal

Wie läuft ein BEM ab?



Anlage 2

Einladung zum Informationsgespräch zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM gem. § 167 Abs. 2 SGB IX)

Sehr geehrte:r Frau:Herr,

die TU Clausthal legt großen Wert auf die Gesundheit und das Wohlbefinden ihrer Beschäftigten. Deshalb wende ich mich als Koordinator:in für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) an der TU Clausthal an Sie. Gern möchte ich Ihnen das Angebot unterbreiten, das BEM für Ihre Belange, Bedürfnisse und Gesunderhaltung zu nutzen. Sie erhalten dieses Schreiben, weil Sie in den vergangenen zwölf Monaten länger als sechs Wochen krankheitsbedingt arbeitsunfähig waren.

Das Ziel des BEM besteht darin, mögliche Hilfestellung bei der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit anzubieten, die Arbeitsfähigkeit auf Dauer zu sichern und Ihnen ggf. dabei zu helfen, Ihren Arbeitsplatz zu erhalten.

Ihre Teilnahme an einem Gespräch ist absolut freiwillig. Es soll als Chance gesehen werden, eventuelle Probleme zu erkennen und zu beheben. Ich möchte mit Ihnen gemeinsam und vertraulich klären, ob Ihre derzeitige gesundheitliche Situation im Zusammenhang mit Ihrem Arbeitsplatz oder Ihrer Arbeitssituation steht und welche Hilfsangebote diese verbessern könnten.

Eine Beteiligung am BEM bietet die Möglichkeit, gemeinsam einen Weg zu finden, Ihre gesundheitliche Situation und die Anforderungen des Arbeitsplatzes in Einklang zu bringen.

Dafür erbitte ich Ihre Zustimmung und Mitwirkung. Sie selbst können während des BEM jederzeit darüber entscheiden, ob die gemeinsam erarbeiteten Maßnahmen auch durchgeführt werden sollen.

Darum lade ich Sie zu einem unverbindlichen Gespräch ein. Ich möchte Sie über die Ziele und den Verlauf des Verfahrens des BEM informieren und möglicherweise bereits erste Schritte zu Ihrer Unterstützung besprechen.

Ich möchte Sie ermuntern, dieses Gesprächsangebot anzunehmen.

Weitere Informationen, insbesondere zum Verfahren, können Sie zudem unserer Dienstvereinbarung BEM entnehmen.

Ihre persönlichen Daten werden vertraulich behandelt. In der Anlage finden Sie den Rückmeldebogen. Bitte senden Sie mir diesen innerhalb von zwei Wochen ausgefüllt zurück. Bei Nichtrücksendung des Rückmeldebogens werde ich dies als Ablehnung des BEM.

Sollte Ihnen ein Gespräch zum jetzigen Zeitpunkt unangebracht erscheinen, bitte ich Sie hiermit um Entschuldigung und danke für eine kurze Rückmeldung.

Mit freundlichen Grüßen

Anlage 3

Anlage: Rückmeldebogen, Datenschutzhinweis

-vertraulich-

Technische Universität Clausthal
Carmen Bormann
Adolph-Roemer Str. 2 a
38678 Clausthal-Zellerfeld

Rückmeldung:

Informationsgespräch zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) gem. §167 Abs. 2 SGB IX

Bitte senden Sie mir den ausgefüllten Rückmeldebogen zurück.
(Zutreffendes bitte jeweils ankreuzen)

Mit dem vorgeschlagenen Informationsgespräch

- bin ich einverstanden.
 - bin ich nicht einverstanden.
 - bin ich zu einem späteren Zeitpunkt einverstanden und ich melde mich bei Ihnen.
-

Ich möchte das Gespräch mit folgendem Mitglied des Eingliederungsteams führen:

- Koordinator:in des Betrieblichen Eingliederungsmanagements
- Vorgesetzte:r
- Leitung Personalverwaltung
- Mitglied des Personalrats
- Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen
- Betriebsärztlicher Dienst

- Zusätzlich wünsche ich die Teilnahme der folgenden Person meines Vertrauens:

Name:

Bitte wenden

Seite 2

- Ich bitte Sie, telefonisch mit mir einen Termin zu vereinbaren.

➤ Dienstl Tel. Nr.:

➤ Private Tel. Nr.:

- Ich bitte Sie, per E-Mail mit mir einen Termin zu vereinbaren:

➤ über meine dienstliche E-Mail Adresse:

➤ über meine private E-Mail Adresse:

- Ich bitte Sie, mir einen Terminvorschlag per Brief mitzuteilen.

(Zutreffendes bitte ankreuzen, Mehrfachnennungen sind möglich)

Bemerkungen:

Name:

Datum: Unterschrift:

Anlage 4

Datenschutzhinweis – Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Information zum Datenschutz für das Betriebliche Eingliederungsmanagement

Das BEM der TU Clausthal misst der Sicherheit Ihrer Daten größte Beachtung und Bedeutung zu. Daher informieren wir Sie an dieser Stelle über den Datenschutz in Bezug auf die Teilnahme am BEM und versichern zugleich die Einhaltung aller einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen, (insbesondere die EU-Datenschutz-Grundverordnung DSGVO).

Datenschutzbeauftragter der TU Clausthal

Andreas Tews

Adolph-Roemer-Str. 2A

38678 Clausthal-Zellerfeld

Tel.: +49 5251 877 888 333

E-Mail: dsb@tu-clausthal.de

Zweck der Datenverarbeitung: Ihre Daten werden zum Zweck der Organisation und Durchführung des BEM verarbeitet.

Rechtsgrundlage der Datenverarbeitung: Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung zur Organisation und Durchführung des BEM ist Art. 6 Abs. 1 e), Abs. 3, Art. 9 Abs. 2 lit. b) DSGVO i.V.m. §§ 88 NBG, § 12 NDSG i.V.m. § 167 Abs. 2 SGB IX sowie der Dienstvereinbarung zum BEM vom 01.01.2024.

Verpflichtung zur Bereitstellung: Das Erstanschreiben / die Einladung zum Informationsgespräch erfolgt aufgrund der gesetzlichen Verpflichtung des Arbeitgebers, ein BEM anzubieten. Eine Fallakte zum BEM wird erst mit Zustimmung der betroffenen Person eingerichtet.

Speicherdauer: Die Daten verbleiben bei der:dem Koordinator:in des BEM und werden nach 5 Jahren vernichtet.

Folgende personenbezogenen Daten werden verarbeitet

Anrede, Vorname, Name

Anschrift

Geburtstag

Geschlecht

Krankheitstage (Gesundheitsdaten i. S. v. Art. 9 DSGVO)

Ggf. Schwerbehindertenstatus bzw. entsprechende Gleichstellung

Austrittsdatum (z.B. Vertragsende, Renteneintritt)

Empfänger der personenbezogenen Daten:

- mit der Durchführung des BEM betraute Mitarbeiter:innen (Eingliederungsteam)
- alle Personen, die durch die Entbindung der Schweigepflicht informiert werden

Die betroffene Person kann der Entbindung optional zustimmen.

Rechte: Sie haben ggf. folgende Rechte hinsichtlich Ihrer personenbezogenen Daten (entsprechend Art. 15 bis 21 DSGVO):

- Recht auf Auskunft, jederzeit und unentgeltlich
- Recht auf Berichtigung und Vervollständigung
- Recht auf Löschung
- Recht auf Einschränkung
- Recht auf Datenübertragung
- Recht auf Widerspruch

Anlage 5

Verschwiegenheitserklärung im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements

Hiermit verpflichte ich mich

Name, Vorname _____

Funktion _____

alle personenbezogenen Daten, die mir im Rahmen meiner Tätigkeit im BEM-Verfahren zur Kenntnis gelangen, geheim und streng vertraulich zu behandeln.

Diese Verpflichtung besteht nach Beendigung meiner Tätigkeit bzw. dem Ende meines Arbeits- oder Dienstverhältnisses fort.

Die Weitergabe von personenbezogenen Daten (insbesondere Gesundheitsdaten) an Dritte ist untersagt. Soweit die Weitergabe von personenbezogenen Daten an Dritte im Rahmen des BEM-Verfahrens erforderlich ist, ist dies nur nach schriftlicher Entbindung von der Schweigepflicht durch den betreffenden Beschäftigten möglich.

Ich habe die Dienstvereinbarung und insbesondere die Regelungen zur Vertraulichkeit und Verschwiegenheit in § 9 der Dienstvereinbarung BEM zur Kenntnis genommen.

Ort, Datum

Unterschrift

Anlage 6

Entbindung von der Schweigepflicht im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)

Name: _____

Vorname: _____

Geburtsdatum: _____

Hochschuleinrichtung: _____

Ich bin von _____ (Koordinator:in BEM) ausführlich darüber informiert worden, dass es für die Fortsetzung des BEM in meinen Fall sinnvoll ist, weitere Mitglieder des Eingliederungsteams, Fachleuchte und Verantwortliche hinzuzuziehen. Dies dient einer lösungsorientierten Entwicklung und Planung angemessener Maßnahmen zur Wiederherstellung und zum Erhalt meiner Gesundheit und Arbeitsfähigkeit sowie zu deren effektiven Umsetzung.

Hierzu benötigen sie Daten zu meiner Person und Informationen zum Stand des BEM-Verfahrens.

Mit der Weitergabe dieser Daten und Informationen durch die:den Koordinator:in an die Mitglieder des Eingliederungsteams gemäß Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement der TU Clausthal bin ich einverstanden. Diese Erklärung erfolgt freiwillig und kann jederzeit von mir widerrufen werden.

Ort, Datum

Unterschrift des:r Beschäftigten

Zusätzlich bin ich damit einverstanden, dass folgende Personen im Rahmen des BEM-Verfahrens hinzugezogen werden. Die genannten Personen sind darauf hinzuweisen, dass meine persönlichen Daten und die Informationen zum BEM-Verfahren ausschließlich zum Zweck der Erörterung von Maßnahmen und Leistungen im Rahmen des BEM genutzt werden dürfen.

Mir wurde versichert, dass meine persönlichen Daten ohne mein ausdrückliches Einverständnis weder an Dritte weitergeleitet noch für andere Zwecke genutzt werden. Diese Erklärung erfolgt freiwillig und kann jederzeit von mir widerrufen werden.

Name	Funktion	Datum	Unterschrift des Beschäftigten
------	----------	-------	--------------------------------

Anlage 7
Feststellung über Beendigung des betrieblichen
Eingliederungsmanagements (BEM)

Name der:s Beschäftigten:

Hiermit stellen die Unterzeichner:innen fest, dass das betriebliche Eingliederungsmanagement, begonnen mit dem Einladungsschreiben

vom

am

beendet wurde.

Die Universität Clausthal ist der Verpflichtung nach § 167 SGB IX nachgekommen, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten beziehungsweise mit Erlaubnis des berechtigten Beschäftigten durchzuführen.

Die in der BEM-Akte erhobenen Daten, werden fünf Jahre ab dem oben benannten Beendigungszeitpunkt in der Technischen Universität Clausthal unter Verschluss und geschützt vor unbefugten Zugriff aufbewahrt. Danach werden sie sachgemäß vernichtet, ohne eine weitere Speicherung von Daten in der Technischen Universität Clausthal vorzuhalten.

Ort und Datum

Koordinator:in des BEM